

## Antrag

**der Abgeordneten Katrin Werner, Dr. Petra Sitte, Doris Achelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nicht zuletzt die Corona-Krise hat gezeigt: Um eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen, sind weitere verbindliche Maßnahmen und Anreize notwendig. Dazu zählt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Übernahme von Sorgearbeit durch Väter bzw. den zweiten Elternteil zu fördern und die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“ hat dazu im Juni 2019 verbindliche Mindeststandards für die Mitgliedstaaten formuliert, die bis zum August 2022 umgesetzt werden müssen (vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=DE>). Dabei reichen die vorgesehenen Maßnahmen von flexiblen Arbeitszeitregelungen, über Elternzeit und Urlaubsansprüchen für pflegende Angehörige bis hin zu einem Rechtsanspruch auf sogenannten Vaterschaftsurlaub.

Der sogenannte Vaterschaftsurlaub ist in Artikel 4 der Richtlinie mit zehn Arbeitstagen verankert. Die Mitgliedstaaten werden dazu verpflichtet, Vätern bzw. dem zweiten Elternteil unabhängig vom Familienstand einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung anlässlich der Geburt zu schaffen. Dabei soll die Bezahlung bzw. Vergütung mindestens in der Höhe des Krankengeldes erfolgen. Ziel ist es, die Eltern-Kind-Beziehung des zweiten Elternteils zu stärken und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit abzubauen. Denn wie die Richtlinie feststellt, wirkt es sich auf Frauen positiv aus, wenn der zweite Elternteil Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie Vaterschaftsurlaub oder flexible Arbeitszeiten, in Anspruch nimmt, da Frauen dadurch relativ betrachtet weniger Sorgearbeit übernehmen und somit mehr Zeit für Erwerbsarbeit bleibt. Damit wird es Eltern erleichtert, eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit vorzunehmen.

Da sichergestellt werden muss, dass der Anspruch unabhängig von der Familienkonstellation, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung gilt, wird im Folgenden in Anlehnung an den Vorschlag des Deutschen Juristinnenbundes zur Weiterentwicklung des Mutterschutzgesetzes zu einem Elternschutzgesetz, von einem Elternschutz für den zweiten Elternteil statt von Vaterschaftsurlaub gesprochen (vgl. [www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st19-15](http://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st19-15)).

Einige europäische Länder sind bereits mit gutem Beispiel vorangegangen. So hat beispielsweise Frankreich den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von ursprünglich 14 auf 28 Tage verdoppelt. Von diesen müssen mindestens sieben verbindlich genutzt werden (vgl. [www.ag-familie.de/media/europeanews/2010\\_agf\\_europeanews.pdf](http://www.ag-familie.de/media/europeanews/2010_agf_europeanews.pdf), S. 3). In der Schweiz wurde nach einem Referendum im September 2020 mit einer deutlichen Mehrheit von 60 Prozent der abgegebenen Stimmen, ein zweiwöchiger bezahlter Vaterurlaub eingeführt (vgl. [www.nau.ch/politik/bundeshaus/vaterschaftsurlaub-in-der-schweiz-wird-angenommen-65790554](http://www.nau.ch/politik/bundeshaus/vaterschaftsurlaub-in-der-schweiz-wird-angenommen-65790554)).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

unverzüglich einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158)“ umzusetzen, das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und darin einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, der eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von zehn Arbeitstagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt des Kindes vorsieht. Dabei ist darauf zu achten, dass

1. eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent geleistet wird und dabei sicherzustellen, dass die Lohnfortzahlung für fünf Tage durch Arbeitgeber\*innen und die weiteren fünf Tage Entgeltfortzahlung durch den Bundeshaushalt erfolgen und 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 SGB V nicht überschreitet;
2. ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz geschaffen wird;
3. ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz festgeschrieben wird.

Berlin, den 23. Februar 2021

**Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**

## Begründung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Eltern immer noch eine große Herausforderung. In der Corona-Krise hat sich die Belastung von Eltern enorm erhöht. Die Mehrbelastung durch Home-Schooling, Kinderbetreuung und Terminkoordination ist dabei überwiegend von Frauen bewältigt worden, wie die Studie „Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Männern in Corona-Zeiten“ der Bertelsmann Stiftung gezeigt hat. Fast die Hälfte der befragten Frauen fühlt sich durch die Situation an ihre körperliche, psychische und emotionale Grenze gebracht. Die Studie weist darauf hin, dass es sich dabei keineswegs um einen krisenbedingten Rückfall in eine traditionelle Rollenverteilung handelt, nach der vorwiegend Frauen die Bewältigung der Haus-, Sorge-, sowie Erziehungsarbeit übernehmen. Vielmehr zeige die Krise, dass diese traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in Deutschland nie wirklich aufgebrochen wurde (vgl. [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Spotlight\\_Rollen\\_und\\_Aufgabenverteilung\\_bei\\_Frauen\\_und\\_Maennern\\_in\\_Zeiten\\_von\\_Corona.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight_Rollen_und_Aufgabenverteilung_bei_Frauen_und_Maennern_in_Zeiten_von_Corona.pdf)). Im November 2020 gaben in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung 66 Prozent der befragten erwerbstätigen Frauen mit Kind, die in einer Partnerschaft lebten, an, den größten Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. (vgl. [www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-in-der-coronakrise-starker-belastet-29949.htm](http://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-in-der-coronakrise-starker-belastet-29949.htm)).

In der gemeinsamen Erklärung „Mehr Mut zur Gleichstellung und fairer Vereinbarkeit bitte!“ haben der Deutschen Frauenrat, das Bundesforum Männer, das Zukunftsforum Familie, die Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund diese Richtlinie aufgegriffen. Sie kritisieren zwar, dass sie keine verbindlichen Impulse für Verbesserungen in Deutschland enthalte. Dennoch fordern sie die Bundesregierung auf, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu verbessern und Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dazu sei es unter anderem notwendig, die in der EU-Richtlinie festgeschriebene bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils nach der Geburt, den sogenannten Vaterschaftsurlaub, in Deutschland gesetzlich zu verankern (vgl. [www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/pressemitteilungen/2019-04-04\\_Work-Life\\_Balance-Richtlinie\\_gemeinsame\\_Positionierung\\_DGBDF\\_BFM\\_AGFZFF.pdf](http://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/pressemitteilungen/2019-04-04_Work-Life_Balance-Richtlinie_gemeinsame_Positionierung_DGBDF_BFM_AGFZFF.pdf)).

Ein Gutachten des Arbeits- und Sozialrechtlers Stefan Treichel, das vom Deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegeben wurde, kommt zu dem Schluss, dass die Bundesregierung aufgrund der EU-Richtlinie dazu verpflichtet ist, einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub bzw. Elternschutz einzuführen. Es wird vorgeschlagen, eine Vergütung von 100 Prozent des Nettolohns sicherzustellen. Eine solche Maßnahme wird laut einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov von mehr als 60 Prozent der Befragten befürwortet. Lediglich acht Prozent hielten es für keine gute Idee (vgl. [www.welt.de/wirtschaft/article224913113/DGB-fordert-zehn-Tage-bezahlten-Urlaub-fuer-Vaeter.html](http://www.welt.de/wirtschaft/article224913113/DGB-fordert-zehn-Tage-bezahlten-Urlaub-fuer-Vaeter.html)). Komme die Bundesregierung der Forderung nicht nach, drohe ein Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission, so der DGB (vgl. [www.welt.de/wirtschaft/karriere/article225157583/Urlaub-fuer-Vaeter-Die-Absage-durch-Giffey-Ministerium-wirft-Fragen-auf.html](http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article225157583/Urlaub-fuer-Vaeter-Die-Absage-durch-Giffey-Ministerium-wirft-Fragen-auf.html)).

Zu einem ähnlichen Ergebnis wie Stefan Treichel kommt die Arbeits- und Sozialrechtlerin Dr. Bettina Graue. Sie sieht ebenfalls Handlungsbedarf aufgrund der Richtlinie hinsichtlich der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs bzw. eines Elternschutzes. Sie schlägt vor, die entsprechende gesetzliche Regelung durch eine Ergänzung im Mutterschutzgesetz vorzunehmen und den Anspruch auf die Zeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes festzulegen, da in dieser Zeit die Unterstützung der Mutter und des Kindes durch den zweiten Elternteil am sinnvollsten ist (vgl. Graue, ZESAR 2020, 67-71).

